
Швець Н. М. Роль профспілкової організації в реалізації працівниками права на страйк



Швець Наталія Миколаївна,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, Україна, м. Харків
e-mail: Natalyshvets@gmail.com
ORCID 0000-0002-9899-196X

doi: 10.21564/2414–990x.145.154591

УДК 349.2

РОЛЬ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКАМИ ПРАВА НА СТРАЙК

Проаналізовано ключову роль профспілки в процедурі реалізації працівниками права на страйк. Запропоновано механізм визначення представницького органу, що очолить страйк, якщо на підприємстві функціонують одночасно декілька професійних спілок. Обґрунтовано доцільність розроблення учасниками страйку Положення про страйковий фонд з метою покриття спричинених роботодавцю незаконним страйком збитків, компенсації втраченої за час страйку заробітної плати страйкарям. Висловлено пропозицію наділити профспілку чи інший орган (особу), що очолює страйк, правом призупиняти страйк.

Ключові слова: професійна спілка; страйк; право на страйк; оголошення і проведення страйку; страйковий фонд.

Швець Н. Н., кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права, Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Украина, г. Харьков.
e-mail : Natalyshvets@gmail.com ; ORCID 0000-0002-9899-196X

Роль профсоюзной организации в реализации работниками права на забастовку

Проанализировано ключевую роль профсоюза в процедуре реализации работниками права на забастовку. Предложен механизм определения представительного органа, который возглавит забастовку, если на предприятии работают одновременно несколько профсоюзов. Рекомендовано участникам забастовки разработать Положение о забастовочном фонде с целью покрытия причиненных работодателю незаконной забастовкой убытков, компенсации утраченной за время забастовки заработной платы бастующим. Высказано предложение наделить профсоюз или иной орган (лицо), возглавляющий забастовку, правом приостанавливать забастовку.

Ключевые слова: профессиональный союз; забастовка; право на забастовку; объявление и проведение забастовки; забастовочный фонд.

Вступ. З моменту проголошення незалежності України розроблено низку нормативно-правових актів, що регламентують реалізацію працівниками права на страйк. Інтереси найманих працівників у процесі оголошення та проведення

страйку може відстоювати професійна спілка. Більше того, саме профспілкова організація може очолити страйк. Коло повноважень профспілкової організації у перебігу страйку фрагментарно окреслено у нормах Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР (далі – Закон № 137); завдання профспілки як органу, що може очолити страйк, на всіх етапах страйкового руху впливають із комплексного аналізу статей Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV (далі – Закон № 1045), а також окремих наказів Національної служби посередництва і примирення, зміст яких буде розкрито на сторінках цієї наукової статті. Проблемні аспекти ролі профспілки в організації і проведенні страйку потребують ґрунтовного правового аналізу з огляду на активізацію страйкового руху на теренах України за умов економічної кризи (упродовж 2017 р. НСПП сприяла зменшенню соціального напруження та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 20 страйків [1]). Актуальність дослідження зумовлена необхідністю привернути увагу працівників підприємств, на яких час від часу відбуваються страйки, до позитивного досвіду профспілкових лідерів у відстоюванні прав та інтересів страйкарів у перебігу страйку, що дозволяє завершити колективний трудовий спір примиренням його сторін, попереджаючи тривале протистояння роботодавця й найманих працівників, а у окремих випадках – попередити страйковий рух.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Правовий статус профспілки став предметом наукових пошуків таких учених: Н. Б. Болотіна (N. B. Bolotina), Г. С. Гончарова (H. S. Honcharova), Ю. М. Гришина (Щотова) (Yu. M. Hryshyna (Shchotova)), В. Л. Костюк (V. L. Kostyuk), С. М. Прилипко (S. M. Prylypko), А. М. Слюсар (A. M. Sliusar), Н. А. Циганчук (N. A. Tsyhanchuk), О. М. Ярошенко (O. M. Yaroshenko) та ін. А от роль профспілок у реалізації права на страйк науковою спільнотою проаналізована фрагментарно лише у роботах П. Х. Лук'янчука (P. Kh. Luk'ianchuka), М. А. Самбора (M. A. Sambora), Ф. А. Цесарського (F. A. Tsesarskoĭho) та ін. Подальше наукове осмислення ключових завдань професійної спілки у процесі оголошення, проведення і припинення страйку на часі.

Мета і завдання дослідження – комплексний аналіз ключової ролі професійної спілки як представницького органу найманих працівників у процесі оголошення, проведення і припинення страйку; призначенням дослідження є поглиблений аналіз правових засад захисту профспілковою організацією права працівників на страйк.

Виклад основного матеріалу. Конституція України закріпила право працівників на страйк для захисту економічних і соціальних інтересів (ч. 1 ст. 44). Відповідно до ч. 2 ст. 44 Конституції порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Механізм реалізації права на страйк деталізований у нормах Закону № 137.

Згідно зі ст. 1 Закону № 1045 професійна спілка – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Профспілка – сторона соціального діалогу за Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI (далі – Закон № 2862). Відповідно до ч. 2 ст. 243 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (далі – КЗпП) держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з власником або уповноваженим ним органом, а також з іншими об'єднаннями громадян. Серед повноважень профспілки – представництво інтересів працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі (п. 8 ч. 1 ст. 247 КЗпП; п. 8 ч. 1 ст. 38 Закону № 1045; п. 2.16.16. Примірного положення про первинну профспілкову організацію – організаційну ланку членської організації Федерації профспілок України, затвердженого Постановою Президії Ради ФПУ від 15.11.2000 р. № П-30-7). У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від членства останніх у профспілках.

Страйком вважається тимчасове, колективне, добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Роль профспілки в реалізації права на страйк досить важлива. Так, згідно зі ст. 27 Закону № 1045 профспілки, їх об'єднання мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону. Згідно з ч. 1 ст. 19 Закону № 137 рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами.

З огляду на формулювання ч. 1 ст. 20 Закону № 137 «страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку», можна зробити висновок, що очолити страйк може представницький орган (в тому числі об'єднаний представницький орган) найманих працівників, зокрема, професійна спілка, якщо таке рішення приймуть загальні збори (конференція).

Водночас ні у нормах Закону № 137, ні в Законі № 1045 не відображено, як визначити представницький орган, що очолить страйк, якщо на підприємстві, в установі, організації функціонують одночасно декілька професійних спілок. Підтримуємо точку зору Г. С. Гончарової (Н. S. Honcharovoi), що профспілковий

плюралізм – нормальний процес, який сприяє змаганням між різними профспілками у захисті трудових прав працюючих [3, с. 31].

Наша позиція, полягає в тому, що якщо на підприємстві, де оголошено страйк, одночасно діють декілька первинних профспілкових організацій, вони мають на засадах пропорційного представництва утворити об'єднаний представницький орган з метою захисту інтересів працівників, які беруть участь у страйку. Таким формулюванням пропонуємо доповнити ч. 1 ст. 20 Закону № 137, передбачивши у цій статті друге речення.

На теренах нашої держави Указом Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98 утворено Національну службу посередництва і примирення (далі – НСПП) для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Рішення НСПП мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту).

Засади взаємодії НСПП із професійними спілками, їх об'єднаннями, роботодавцями та їх об'єднаннями, центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими державними органами в питаннях запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) передбачені у п. 9 Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затвердженого наказом НСПП від 27.03.2009 р. № 16, із змінами, внесеними наказом НСПП від 28.01.2011 р. № 08. Наказом НСПП від 26.09.2014 р. № 66 затверджено Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок. Наказом НСПП від 18.11.2008 р. № 131 затверджено Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку (далі – Положення № 131).

Профспілка з-поміж іншого має забезпечувати під час страйку життєздатність підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу на виконання положень ст. 26 Закону № 137, п. 3.3. Положення № 131.

Роботодавець повинен створювати сприятливе середовище для реалізації профспілками захисної функції у процесі захисту прав працівників, зокрема, й права на страйк. Роботодавець зобов'язаний в тижневий термін надавати на запити профспілок інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод. У разі затримки виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації або отримати таку інформацію в банківських установах і надати її профспілковому органу.

За рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань (ч. 2 ст. 27 Закону № 137; п. 3.1. Положення № 131). Збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

Нам імпонує точка зору Ф. А. Цесарського (F. A. Tsesarskoho), що основним засобом існування працівників у процесі страйку часто слугують спеціальні страйкові фонди. Ці фонди компенсують працівникам хоча б частину втраченого ними за час страйку заробітку і вельми суттєво посилюють позиції працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) [2, с. 165].

Таким чином, у разі створення профспілкою страйкового фонду ті кошти, що будуть акумульовані на рахунку такого фонду, потенційно можуть покрити спричинені роботодавцю незаконним страйком збитки; компенсувати втрачену за час страйку заробітну плату учасникам страйку. Профспілка має розробити Положення про страйковий фонд, здійснювати управління фондом; звітувати страйкарям, на що були витрачені кошти, зосереджені у зазначеному фонді. В рамках запропонованого Положення доцільно передбачити функціональні повноваження скарбника страйкового фонду, який буде виконувати обов'язки бухгалтера на громадських засадах.

Цікавий досвід щодо створення, управління та використання страйкового фонду передбачений у ст. 278 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки, затвердженого Законом Азербайджанської Республіки від 01.02. 1999 р. № 618-IQ. Так, в Азербайджанській Республіці з метою фінансування страйку трудовий колектив або профспілкова організація на час страйку можуть створювати страйковий фонд, а працівники, профспілкові організації інших підприємств – фонди солідарності, каси взаємодопомоги. Вказані фонди звільняються від податків. Кошти фонду можуть бути витрачені на надання допомоги страйкуючим і на інші цілі, пов'язані зі страйком. Після закінчення страйку невикористані кошти фондів витрачаються на цілі, визначені трудовим колективом або профспілковою організацією. Кошти страйкового фонду рішенням суду можуть бути спрямовані на відшкодування збитків, завданих роботодавцю в результаті продовження незаконних страйків. Відповідно до ч. 6 ст. 278 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки забороняється в будь-якій формі пряме або непряме фінансування страйку державними органами, посадовими особами та іншими роботодавцями.

За умов сьогодення актуальності набуває роз'яснювальна робота профспілок серед персоналу підприємства, на якому оголошено страйк. Профспілковим лідерам доцільно розгортати серйозну профілактичну роботу, пропагуючи знання й виконання норм Закону № 137 серед найманих працівників. Профспілка як представницький орган найманих працівників у разі очолювання страйку несе підвищену відповідальність за дотримання законності страйкарями, запобігання негативним протиправним проявам страйкових акцій (порушення громадського

порядку; руйнування майна роботодавця; чинення опору законним діям власника або уповноваженого ним органу щодо забезпечення життєдіяльності та нормального функціонування підприємства; перешкоджання виробничому процесу працівників підприємства, які не беруть участі у страйку; примушування інших найманих працівників до участі у страйку тощо). У цьому контексті доцільно розповсюджувати серед страйкарів буклети, брошури про регламент дій працівників, які беруть участь у страйку (зі змістом цих інформаційних буклетів працівники можуть ознайомитися вдома напередодні оголошення страйку, оскільки потенційні страйкарі мають 7 або 15 днів (на безперервному виробництві) для підготовки до страйку, допоки роботодавець ознайомлюється з рішенням про оголошення страйку та розмірковує над планом своїх дій у відповідь на надіслане попередження про страйк).

Профспілка визначає місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, за погодженням із роботодавцем (ч. 8 ст. 19 Закону № 137; п. 2.12. Положення № 131). У цілому слід зазначити, що профспілкова організація у перебігу страйку постійно має координувати дії страйкарів з роботодавцем, якщо страйкуючі з дозволу роботодавця перебувають у межах території підприємства. У цьому разі профспілка не має зловживати «гостинністю» роботодавця. Профспілка має стояти на сторожі дотримання страйкуючими законності і правопорядку, цивілізованого формату проведення страйку у чіткій відповідності з положеннями Закону № 137. Профспілкові лідери не вправі примушувати до участі або неучасті у страйку. Профспілкова дисципліна має бути жорстко регламентована. Участь у страйку – цілком добровільна акція з боку найманих працівників, навіть якщо вони є членами профспілки, що очолила страйк.

За ст. 33 Закону № 137 «особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства чи погрозою застосування насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно із законодавством». Пропонуємо доповнити цю статтю після слів «чи погрозою застосування насильства» таким формулюванням: «чи використовуючи їх матеріальну залежність». Конкуренти роботодавця можуть підбурювати працівників останнього оголосити страйк.

На виконання прописаного у п. 4.7. Положення № 131 профспілка має право від імені страйкуючих проводити переговори, консультації з власником або уповноваженим ним органом (представником), органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування; отримувати інформацію від власника або уповноваженого ним органу (представника) щодо стану виконання вимог найманих працівників; ініціювати створення примирних органів та брати участь в їх роботі; організовувати та проводити збори, мітинги, пікети з метою виконання висунутих найманими працівниками вимог; отримувати необхідні роз'яснення та консультації від НСПП тощо. Значно ширший порівняно з правами комплекс обов'язків профспілки як органу, що очолює страйк, закріплений

у п. 4.8. Положення № 131. Вважаємо доцільним наділити профспілку чи інший орган (особу), що очолює страйк, правом призупиняти страйк. Так, профспілці може знадобитися певна інформація від роботодавця з питань, що стосуються інтересів страйкарів, яку роботодавець оперативно не зможе надати, оскільки необхідно буде залучити спеціалістів для підготовки певних звітів тощо. Призупинення страйку корисне тим, що після його відновлення працівникам не доведеться з самого початку проходити всі процедурні моменти оголошення страйку. Більше того, під час цієї паузи роботодавець може знайти компромісне рішення і попередити відновлення та продовження з подвійною силою страйкових потуг працівників.

Слушною видається точка зору Н. А. Циганчук (N. A. Tsyhanchuk) щодо необхідності законодавчого закріплення права професійної спілки чи іншого органу (особи), що очолює страйк, на проведення попереджувального страйку [4, с. 12]. Вважаємо, що попереджувальний страйк може стати превентивним заходом, що стимулюватиме роботодавця піти на поступки страйкарям, дозволить запобігти негативним наслідкам тривалих страйків.

Повноваження профспілки (об'єднаного представницького органу) як органу, що очолює страйк, в частині регламентації та координації страйкових дій припиняються у зв'язку з припиненням страйку, підписанням угоди про врегулювання колективного трудового спору, прийняттям рішення про відміну страйку, визнанням його незаконним чи забороненим.

Особливої актуальності за реалій сьогодення набуває заборона проведення страйків у разі оголошення воєнного стану до моменту його відміни. Заборона проведення страйків під час воєнного стану – тимчасове обмеження права на страйк на період дії особливого правового режиму, що автоматично завершується, коли припиняє діяти особливий режим. Про це положення ч. 3 ст. 24 Закону № 137 мають повсякчас пам'ятати очільники страйку. Таке формулювання зазначеної статті Закону № 137 розвиває передбачену ч. 2 ст. 44 Конституції України норму, за якою порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Аналізоване обмеження є виправданим за умов оголошення воєнного стану в порядку, передбаченому ч. 1 ст. 19 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. № 389-VIII. Таким чином, якщо на підприємстві вже оголошено страйк, а в країні (чи на окремих її територіях) буде оголошено воєнний стан, то розпочатий страйк має бути автоматично припинений до моменту відміни воєнного стану. Якщо у перебігу страйку до моменту його припинення через оголошення воєнного стану роботодавцем не було задоволено вимог страйкарів, то після відміни воєнного стану працівники будуть змушені розпочинати процедуру оголошення страйку з самого початку, оскільки Закон № 137 не передбачає можливості призупинення страйку.

Профспілка – досить потужний представницький орган найманих працівників, наділений значними повноваженнями. Профспілка має майно, може

створити страйковий фонд. Профспілкові представники проходять навчання, беруть участь у заходах, ініційованих НСПП у разі виникнення колективного трудового спору; набувають досвіду юридично грамотного вступу в страйк, контролю за перебігом страйкового руху та виходу з нього з найменшими втратами для працівників. Профспілкові лідери ведуть діалог з роботодавцем, обговорюють поступки у перебігу трудового спору, спрямовують дії страйкарів у правове русло, підписують угоду про вирішення колективного трудового спору тощо.

А. М. Слюсар (А. М. Sliusar) виправдано підкреслює неналежний рівень дотримання прав членів профспілкових організацій, констатуючи переслідування профспілкових лідерів, звільнення й утиски працівників через їх участь у цих об'єднаннях, втручання адміністрації й державних органів у внутрішні справи профспілок тощо [5, с. 171–172].

Неприпустимо не виправдано утискати членів профспілки, якщо остання очолить страйк, незалежно від законності чи незаконності останнього. Навіть у тому разі, якщо через порушення бодай одного чи декількох численних строків, передбачених у нормах Закону № 137, страйк буде визнаний судом незаконним, доцільно зберігати цивілізований формат взаємовідносин між роботодавцем та страйкарями, інтереси яких представляє орган (особа), що очолив страйк. Організація та участь у незаконному страйку – це порушення трудової дисципліни за ч. 1 ст. 28 Закону № 137. І в кожному конкретному випадку роботодавцеві, а у разі прийняття рішення про звільнення працівника – учасника незаконного страйку й профспілці, членом якої може бути страйкуючий, слід зважити всі за та проти, обираючи різновид дисциплінарного стягнення до порушника трудової дисципліни. Не слід забувати, що й організатор, і учасник страйку вже своїм рішенням про оголошення та проведення страйку позбавляють себе на період страйку заробітної плати (як виняток – кошти страйкового фонду, якщо такий буде створено, можуть компенсувати повністю або частково втрату зарплати), час участі у незаконному страйку не зараховується до страхового стажу, тобто й організатор, і учасник страйку вже зазнають негативних наслідків участі у страйку. Гнобити страйкуючих, вдаючись з-поміж іншого до мобінгу, у перебігу й після страйку неприпустимо. Має бути збережено нормальний мікроклімат всередині підприємства, на якому відбувся страйк, доцільно прагнути до оптимального збалансування інтересів роботодавця та найманих працівників. А для цього сторони соціально-трудових відносин мають одна одну чути під час переговорів, проведення примирних процедур з вирішення розбіжностей, які стали причиною прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку. Слід заручитися підтримкою висококваліфікованих фахівців НСПП, що мають практичний досвід сприяння розв'язанню колективних трудових спорів.

Професійні спілки у своїй діяльності, спрямованій на захист трудових прав та соціально-економічних інтересів працівників, мають прагнути до вре-

гулювання колективного трудового спору з допомогою переговорного процесу, шляхом реалізації соціального діалогу, по можливості запобігати застосуванню радикальних форм захисту колективних прав та інтересів найманих працівників. Профспілка здатна попередити колективний трудовий спір, здатна запобігти страйку.

Який би аспект соціально-трудових відносин між роботодавцем та працівниками, інтереси яких представляє профспілка, ми не розглядали, слід констатувати, що успіх багато в чому визначається вмінням вести дискусії і переговори. Здатність проводити конструктивні перемовини з протилежною стороною, якими б складними вони не були, спроможність примирити сторони, – кращий шлях максимального задоволення інтересів цих сторін.

О. М. Ярошенко (О. М. Yaroshenko) справедливо наголошує на необхідності створення в Україні нового ефективного механізму попередження трудових конфліктів, примирення працівників і роботодавців у спірних питаннях, а також оперативного та правильного їх вирішення [6, с. 212]. Аналіз практики страйкування переконливо доводить, що настав час вжити зусиль для оновлення норм законів № 137, № 1045, № 2862, зміщення акцентів на запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), на попередження страйків, зокрема, й шляхом посилення ролі професійних спілок як у попередженні страйків (ініціювання роз'яснювальної роботи та ін.), так і шляхом активізації захисної функції профспілкової організації під час організації та проведення страйку з метою мінімізації негативних наслідків страйкування.

Висновки. Працівники об'єднуються у профспілку для того, щоб остання захищала їх права. Профспілка контактує з роботодавцем, органами влади, прагнучи у правовому полі вирішувати питання трудових відносин та поліпшення становища працівників. Профспілка відіграє значну роль у реалізації права працівників на страйк. Вона має перевагу серед інших органів, що можуть очолити страйк, оскільки володіє можливістю фінансово забезпечувати страйкарів.

З метою посилення ролі профспілок у процесі захисту права працівників на страйк необхідно внести зміни до Закону № 137, закріпивши механізм визначення представницького органу, що очолить страйк, якщо на підприємстві функціонують одночасно декілька професійних спілок; наділивши профспілку чи інший орган (особу), що очолює страйк, правом призупиняти страйк, оголошувати попереджувальний страйк.

Перспективи подальших досліджень проблематики, що була піднята у цій публікації, впливають з потенційної необхідності внесення змін до норм Закону № 1045 у частині деталізації координаційних заходів профспілкової організації та НСПП у перебігу реалізації права на страйк. Поза увагою у цій статті залишилося питання контролю за використанням коштів страйкового фонду у разі створення останнього тощо. Отже, у питаннях вивчення ролі профспілкової організації в реалізації права на страйк зарано ставити крапку.

Список літератури:

1. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2017 рік. URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/8169-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2017-rik> (дата звернення: 17.12.2018).
2. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. 200 с.
3. Гончарова Г. Плюралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці. *Право України*. 1999. № 10. С. 30-33.
4. Циганчук Н. А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. 20 с.
5. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монографія. Харків : ФІНН, 2011. 336 с.
6. Ярошенко О. М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 1. С. 206–214.

References:

1. Informatsiia pro rezultaty diialnosti Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia za 2017 rik. URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/8169-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2017-rik> [in Ukrainian].
2. Tsesarskyi, F.A. (2004). Zakhysna funktsiia profspilok, formy yii realizatsii. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
3. Honcharova, H. (1999). Pliuralizm profspilok i trudovi vidnosyny: vyrishennia pytan na praktytsi. *Pravo Ukrainy – Law of Ukraine*, 10, 30–33 [in Ukrainian].
4. Tsyhanchuk, N.A. (2004). Profesini spilky yak sub'iekty trudovoho prava. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
5. Sliusar, A.M. (2011). Pravovyi status sub'iektiv trudovoho prava Ukrainy: teoretyko-pravovyi aspekt. Kharkiv: FINN [in Ukrainian].
6. Yaroshenko, O.M. (2005). Problemni momenty zakonodavchoho rehuliuвання trudovykh sporiv. *Visnyk Akademii pravovykh nauk Ukrainy – Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 1, 206–214 [in Ukrainian].

Shvets N. M., PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of Labour Law Department, Yaroslav Mudryi National Law University, Ukraine, Kharkiv.
e-mail : Natalyshvets@gmail.com ; ORCID 0000-0002-9899-196X

The role of the trade union organization in the implementation of the right of workers to strike

Analysed the key role of the trade union in the procedure for exercising the right to strike by employees. A mechanism has been proposed for determining the representative body that will lead the strike if several trade unions work at the enterprise at the same time.

It was recommended to the participants of the strike to develop the Provision on the strike fund in order to cover the losses caused to the employer by the illegal strike; compensation for wages lost during a strike to strikers. The trade union should manage the fund; reporting to the strikers about the money of this fund. Within the framework of the proposed Provision it is expedient to provide functional powers of the treasurer of the strike fund, which will act as an accountant on a voluntary basis.

Has been proposed to give the trade union or other body (person), leading the strike the right, to suspend the strike. Suspending the strike is useful because after its restoration, employees will not have to go through all the procedural moments of the announcement from the very beginning of the strike.

We believe that a prevention strike can be a preventive measure, that will encourage an employer to take action for prevent the negative consequences of prolonged strikes.

It is unacceptable to unjustifiably squeeze union members if the latter leads the strike, regardless of the lawfulness or illegality of the latter. The normal microclimate within the enterprise where the strike took place must be preserved; it is advisable to seek to optimally balance the interests of the employer and the employees. And for this, the parties to the social-labour relations have to hear each other during negotiations.

Keywords: trade union; strike; right to strike; announcement and carrying out of the strike; strike fund.

Рекомендоване цитування: Швець Н. М. Роль профспілкової організації в реалізації працівниками права на страйк. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 145. С. 129–139. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.145.154591>.

Suggested Citation: Shvets, N.M. (2019). Rol profspilkovoi orhanizatsii v realizatsii pratsivnykamy prava na straik [The role of the trade union organization in the implementation of the right of workers to strike]. *Problemy zakonnosti – Problems of Legality, issue 145*, 129–139. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.145.154591> [in Ukrainian].

Надійшла до редколегії 18.01.2019 р.